Ressources humaines et Développement des compétences Canada
Human Resources and Skills Development Canada

Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs

Programme du travail

Bulletin du travail

31 octobre 2011

Also available in English

Le *Bulletin du travail* est un bimensuel produit par le **Programme du travail.** Le bulletin fournit des renseignements pertinents sur les données salariales issues des conventions collectives au Canada ainsi que des mises à jour sur les enjeux des relations industrielles.

Dans ce numéro

Page

Conventions collectives récentes..... 1

Négociations clés 2

Principaux arrêts de travail..... 5

Pratiques innovatrices en milieu de travail – Troisième trimestre 2011 5

Le Coin du lecteur..... 6

À paraître dans le prochain numéro..... 7

Pour plus d'information 7

Liste de distribution ajouter ou retirer mon nom..... 7

Règlements récents de conventions collectives

Les sommaires d'entente présentent les points saillants des plus récentes conventions collectives ratifiées. Quelques exemples sont indiqués ci-dessous. Pour une liste complète, consultez la Liste des règlements conclus par province.

Province, employeur, syndicat, nombre d'employés, unité de négociation et numéro de référence	Mois et année de ratification
Ontario Université d'Ottawa, Ottawa Association des professeurs à temps partiel de l'Université d'Ottawa 2 300 employés **0884310**	jun 11
Saskatchewan Saskatoon School Division No. 13, Saskatoon Syndicat canadian de la fonction publique, section locale 8443 1 040 employés **0890409**	jul 11
Colombie-Britannique University of Victoria, Victoria Syndicat canadian de la fonction publique, section locale 4163 500 employés **1358602**	avr 11
Multiprovince NAV CANADA, à l'échelle du Canada Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2245 750 employés **1116506**	mar 11

Canada

Négothèque

La *Négothèque* est un service d'archives consultable qui donne accès au texte intégral des conventions collectives, aux modifications importantes des avantages sociaux, ainsi qu'aux rajustements salariaux récents.

Négociations clés

visant 500 employés ou plus à l'échelle du Canada

Employeur	Syndicat	Employés	Statut	Mois d'expiration
Sphère de compétence fédérale, secteur public				
Multiprovince				
Gouvernement du Canada	Divers syndicats	69 000	Négociation	déc 09/déc 11
Société canadienne des postes	STTP	54 000	Arbitrage	sep 09/jan 11
Sphère de compétence fédérale, secteur privé				
Manitoba				
MTS Allstream Inc.	SCEP/FIOE	2 150	Projet de règlement	déc 10/jan 11
Multiprovince				
Air Canada	Divers syndicats	21 990	Négociation/ Arbitrage	fév 11/mar 11
NAV CANADA	TCA-Canada/FIOE/ IPFPC/AFPC	2 480	Négociation/ Arbitrage	avr 11/ jun 11/août 11
Sphères de compétence provinciale et territoriale, secteur public				
Île-du-Prince-Édouard				
PEI Department of Health and Wellness	Prince Edward Island Nurses' Union/SCFP	2 000	Projet de règlement/ Arbitrage	mar 10/mar 11
Government of Prince Edward Island-Education Negotiating Agency	SCFP	600	Projet de règlement	jun 11
Nouvelle-Écosse				
Health Association Nova Scotia	SCFP/TCA-Canada/ Nova Scotia Nurses' Union	11 400	**À venir**	oct 11
Capital District Health Authority	SFPNE	5 040	Arbitrage/ Projet de règlement	oct 09
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse	SCFP	1 650	Arbitrage	oct 09

Employeur	Syndicat	Employés	Statut	Mois d'expiration
Sphères de compétence provinciale et territoriale, secteur public (suite)				
Nouveau-Brunswick				
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	SESPPNB/SCFP/ SIINB	19 990	Négociation/ Projet de règlement	déc 09/déc 10/ avr 11/jun 11
Québec				
Gouvernement du Québec	Divers syndicats	6 890	Négociation/ Projet de règlement	mar 10
Ville de Montréal	Divers syndicats	4 470	Négociation/ Arbitrage	déc 09/déc 10
Ville de Québec	Divers syndicats	3 100	Négociation	déc 06/déc 10
Le Réseau de transport de la Capitale	CSN	920	Négociation	jun 09
Ontario				
Ville de Toronto	SCFP	28 800	**À venir**	déc 11
McMaster University Université d'Ottawa University of Toronto University of Windsor York University Ryerson University	Divers syndicats	17 675	Négociation/ Projet de règlement	avr 11/jun11/ aoû 11
Association des hôpitaux de l'Ontario	UIES	15 860	Négociation	oct 11
Ville d'Ottawa	SCFP/AIP/Civic Institute of Professional Personnel	10 620	**À venir**	déc 11
Toronto Transit Commission	SUT	8 970	Conciliation	mar 11
Council of Academic Hospitals of Ontario	Professional Association of Interns and Residents of Ontario	3 300	**À venir**	jun 11
Ville de Toronto	AIP	3 000	Négociation	déc 09
London Health Sciences Centre	TCA-Canada	1 190	Négociation	oct 10
Manitoba				
Regional Health Authorities of Manitoba	Manitoba Association of Health Care Professionals	3 300	Projet de règlement	mar 10
Ville de Winnipeg	Divers syndicats	2 490	Arbitrage/ Négociation	déc 10/jan 11

Employeur	Syndicat	Employés	Statut	Mois d'expiration
Sphères de compétence provinciale et territoriale, secteur public (suite)				
Alberta				
Alberta Health Services	SFPA/Health Sciences Association of Alberta	34 000	Négociation	mar 11
Ville d'Edmonton	Divers syndicats	9 640	Négociation	déc 10
Ville de Calgary	Divers syndicats	2 980	Négociation	déc 10/jan 11
Colombie-Britannique				
Ville de Vancouver	AIP	900	Arbitrage	mar 10
Nunavut				
Gouvernement du Nunavut	AFPC	2 100	Négociation	sep 10
Sphères de compétence provinciale et territoriale, secteur privé				
Nouvelle-Écosse				
Les chantiers maritimes Halifax	TCA-Canada	500	**À venir**	déc 11
Ontario				
Metro Ontario Inc., magasins de détail	TUAC-Canada	10 000	**À venir**	nov 11
Saskatchewan				
Evraz Regina Steel (auparavant IPSCO Inc.)	Métallos	800	Négociation	jul 11
Colombie-Britannique				
Construction Labour Relations Association of British Columbia	Divers syndicats	35 000	Négociation/ Projet de règlement	avr 10
Pacific Newspaper Group Inc.	SCEP	950	Négociation	nov 10

Notes :

Le trait d'union (-) dans la colonne **Mois d'expiration** indique que les conventions collectives à l'intérieur d'un même syndicat ou de plusieurs syndicats expirent, par exemple, à compter de septembre 2009 à janvier 2010 inclusivement, et leurs dates d'expiration sont représentées de cette façon : **sep 09 - jan 10**.

La barre oblique (/) signifie que les conventions collectives à l'intérieur d'un même syndicat ou de plusieurs syndicats expirent, par exemple, en juillet 2009 ou avril 2010, et leurs dates d'expiration sont représentées de cette façon : **jul 09/avr 10**.

Principaux arrêts de travail

visant 500 employés ou plus du **14 au 27 octobre 2011**

Des mises à jour du Rapport hebdomadaire et de la Liste complète sont disponibles sur Internet.

Employeur, emplacement, syndicat et employés	Litige(s)	Début	Fin
Université McGill Montréal (Québec) Alliance de la Fonction publique du Canada 1 617 employés (employés occasionnels du personnel non-académique)	Régime de retraite, avantages sociaux	Grève (01 septembre 2011)	
Université de Sherbrooke Sherbrooke (Québec) Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke 1 300 employés (employés de soutien)	Salaires	Grève (26 août 2011)	
US Steel Canada Inc. Hamilton (Ontario) Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes 939 employés (métallurgistes)	Régime de retraite	Lock-out (07 novembre 2010)	Lock-out (15 octobre 2011)

Pratiques innovatrices en milieu de travail – Troisième trimestre 2011

Indemnité de départ

La Monnaie Royale Canadienne et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, sections locales 50057 et 70024, ont négocié une nouvelle façon d'encaisser les indemnités de départ. Les employés à temps plein nommés pour une période indéterminée peuvent encaisser leur indemnité de départ accumulée au taux d'une semaine de salaire par année de service continu. Ceux qui décideront de le faire auront deux options, soit d'encaisser leur indemnité immédiatement à leur taux de rémunération actuel, soit une partie de leur indemnité immédiatement à leur taux de rémunération actuel et le reste à la date de cessation d'emploi, au taux de rémunération en vigueur à ce moment-là.

Les employés qui choisiront de ne pas encaisser leur indemnité de départ à cette occasion seront inclus dans une clause grand-père, et leur indemnité de départ en cas de retraite ou démission continuera de s'accumuler et sera versée à leur départ, conformément aux dispositions de l'ancienne convention collective. À l'exception des employés inclus dans cette clause grand-père, l'indemnité de départ en cas de retraite ou de démission cesse de s'accumuler à compter du 22 juin 2011.

Congés

L'Université du Québec à Rimouski et la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec ont négocié une nouvelle entente concernant les congés pour assignation comme juré ou témoin. En effet, lorsqu'un chargé de cours est assigné dans une affaire où il n'est pas parti ou intéressé, il ne subit aucune perte de salaire pendant l'exécution de ces tâches. Cependant, il doit remettre à l'établissement l'équivalent des sommes reçues par le ministère de la Justice pour ces assignations. Si ces dernières sont supérieures à son traitement, l'établissement lui remet la différence.

Rémunération

La municipalité régionale de Waterloo et le Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 4304, ont négocié une nouvelle prime pour les employés du service des pneus. Compte tenu du fait que la province de l'Ontario édicte des règles concernant le certificat Ozone-alerte et qu'elle exige que toutes les personnes qui utilisent des fluides frigorigènes en possèdent un, trois employés à temps plein détenteurs d'un certificat Ozone-alerte qui utilisent des fluides frigorigènes recevront une prime de 24 ¢ l'heure qui s'ajoute à leur taux de base.

Gestion du temps de travail

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1750, ont convenu de remplacer les crédits d'assiduité par des journées de mieux-être. À compter du 1er janvier 2012, l'ensemble des employés à l'essai et des employés permanents n'accumuleront plus de crédits d'assiduité, mais auront droit à neuf journées de mieux-être par année civile. Les employés embauchés le ou avant le 31 décembre 2011 et comptant un minimum de trois années de service recevront un versement équivalent à 50 % de leurs crédits d'assiduité inutilisés au taux de rémunération actuel et ce, jusqu'à concurrence de 26 semaines. Les journées de mieux-être des nouveaux employés et employés permanents à temps partiel seront calculées au prorata selon leur horaire de travail. Les journées de mieux-être seront utilisées pour diverses absences telles que le mariage d'un employé, les fêtes religieuses, le bénévolat ou le mauvais temps. Les absences de plus de trois jours de travail consécutifs devront être justifiées par un rapport médical. Les journées inutilisées ne seront pas remboursées à la cessation d'emploi.

Le Coin du lecteur

La Bibliothèque de Service Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada offre des publications récentes présentant de courts résumés sur les questions émergentes en milieu de travail.

Gestion des talents

Depuis quelques décennies, un nombre croissant d'entreprises estiment que leurs employés représentent leur principal avantage compétitif. Ainsi, ce sont ces employés, particulièrement talentueux, qui seraient source d'innovation ou qui du moins feraient mieux face aux imprévus et aux incertitudes de leur secteur d'activité. Les auteurs des ouvrages cités dans le texte qui suit s'intéressent donc à différentes façons de développer les talents des employés. Ainsi, Colvin considère que le talent se développe grâce à la pratique d'une activité (le golf chez Tiger Wood ou la musique chez Mozart, par exemple). Les auteurs de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de Travail (ANACT) considèrent plus pertinent d'étudier le déroulement du travail plutôt que les compétences permettant d'effectuer ce travail. Les collaborateurs de Foucher ont effectué une recension des écrits afin de circonscrire les concepts de « talent » et de « compétence » et voir quelles démarches sont utilisées aux États-Unis, en Grande-Bretagne, en France et au Canada. Roudaut propose une méthode permettant de discerner les talents dans les entreprises.

Veuillez visiter Le Coin du lecteur pour les documents consacrés à la gestion participative des employés. D'autres références, en anglais seulement, sont disponibles sur le site Web anglais.

Visitez le site Web de la Bibliothèque pour consulter les sommaires précédemment publiés.

À paraître dans le prochain numéro

- Règlements salariaux – tableaux des données salariales et analyses de **septembre** et du **troisième trimestre 2011**
- Principaux arrêts de travail – mise à jour

Pour plus d'information

Le *Bulletin du travail* est un bimensuel.

Le *Bulletin du travail* fournit de l'information d'actualité et personnalisée sur les relations de travail, ainsi que sur l'évolution des négociations collectives au Canada. Le Bulletin présente les sujets suivants :

- négociations salariales
- avantages sociaux
- conditions de travail
- arrêts de travail
- organisations de travailleurs et travailleuses
- effectifs syndicaux
- pratiques innovatrices en milieu de travail

Pour plus d'information ainsi que la liste complète des produits et services, visitez Analyse et information sur les négociations collectives ou veuillez communiquer auprès de la Ligne d'information de la Division de l'information sur les milieux de travail au : 1-877-259-8828 (numéro sans frais) ou 819-997-3117 (Région d'Ottawa-Gatineau).

Liste de distribution – ajouter ou retirer mon nom

Le *Bulletin du travail* fournit des renseignements pertinents sur des sujets variés. Pour recevoir le *Bulletin du travail*, veuillez ajouter votre nom à la liste de distribution en utilisant le lien ci-dessous.

Je désire M'INSCRIRE sur la liste de distribution.

Je désire RETIRER mon nom de la liste de distribution.

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE